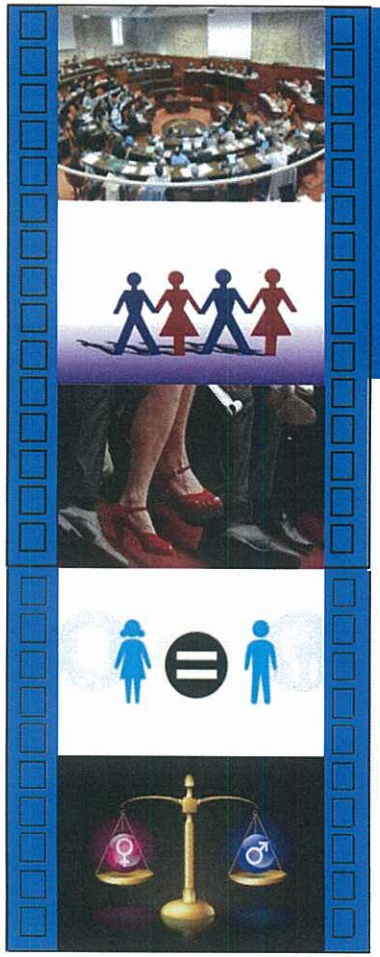


Région Centre

Conseil
Économique, Social
& Environnemental

Mixité-Parité au CESER Centre
Enjeu d'aujourd'hui & équilibre de demain

COMMUNICATION
23 septembre 2013

SOMMAIRE

PREAMBULE

PROPOS INTRODUCTIFS : QUELQUES RAPPELS SUR LES CESER

I – ROLE ET PLACE DES FEMMES DANS LES CESER

II – ROLE ET PLACE DES FEMMES AU CESER CENTRE

1/ Mandature 2001-2007
2/ Mandature 2007-2013 : une évolution en cours de mandature

III – ECOUTER POUR COMPRENDRE : LES AUDITIONS

1/ Les femmes du CESER Centre : des profils riches et variés
2/ Des femmes peu nombreuses au CESER : pourquoi ?
3/ Les difficultés rencontrées par les femmes pour siéger
4/ Les femmes exercent peu de responsabilité au CESER : pourquoi ?
5/ Les plus-values du CESER

IV – AGIR, POURQUOI ?

1/ Egalité, mixité, des fondamentaux de la République
2/ La parité en simulation

V – SUGGESTIONS DE LA SECTION

1/ Tendre vers une plus grande mixité au CESER
2/ Améliorer le fonctionnement du CESER
3/ Mieux faire connaître le CESER

CONCLUSION

ANNEXES

1/ Composition de la Section
2/ Liste des personnes auditionnées
3/ Circulaire interministérielle du 27/06/2013

PREAMBULE

Les changements sociaux et culturels ont modifié la place et le rôle des femmes dans la société.

Le XXème siècle a été -particulièrement en France- celui des avancées sociales majeures pour les femmes. Les progrès constatés dans l'émancipation féminine sont multiples et se sont concentrés sur les années d'après-guerre. Droit de vote, maîtrise de la fécondité, droits individuels identiques au sein du couple, élévation importante du niveau de formation, affirmation du droit au travail et progression de leur participation à la vie publique, constituent des conquêtes majeures désormais inscrites dans de nombreuses lois.

De plus en plus de femmes s'investissent dans la vie publique. Néanmoins, leurs engagements sont encore souvent ignorés, voire sous-estimés. Le concept de vie publique n'est pas limité aux fonctions électives, mais englobe la place des femmes dans les syndicats, le mouvement associatif, les instances de consultation et de décision.

Dans son rapport de janvier 2005, « Une volonté, la mixité dans l'égalité de la vie publique », le groupe « Femmes en région » du CESER Centre avait constaté que les femmes étaient peu nombreuses à être représentées dans les structures dirigeantes aussi bien dans les organisations syndicales que dans les chambres consulaires. Il précisait que « *la société a tout à gagner à la participation la plus importante possible des femmes de toutes générations, de toutes catégories sociales, de toutes origines et sensibilité* ».

Huit ans après ce rapport très complet sur les femmes et la vie publique, la Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations » du CESER Centre a souhaité porter un regard précis sur la mixité au sein du CESER, instance représentative de la société civile organisée.

Après un bref rappel du rôle des CESER et de leur composition, la Section évoque le rôle et la place des femmes dans les CESER, puis dans le CESER Centre en faisant un zoom sur deux mandatures : 2001-2007 et 2007-2013 pour analyser les évolutions entre 2001 et 2013, dernière année avant le prochain renouvellement de l'assemblée.

Dans la troisième partie, la Section tente de faire un bilan des auditions des femmes et de quelques hommes qui siègent au CESER et de femmes qui en sont parties. Ces auditions permettent de mieux connaître leurs motivations, leur connaissance de cette instance, leurs difficultés et de mieux comprendre les freins qui empêchent une meilleure présence des femmes au sein de cette assemblée.

Enfin, la Section précise pourquoi il faut agir et propose des pistes d'actions et des mesures concrètes à la réflexion et au débat de tous les acteurs concernés pour progresser vers une plus grande mixité au sein du CESER.

NB : la récente circulaire interministérielle du 27/06/2013 fixant les modalités de renouvellement des CESER de 2013 traduit la volonté du gouvernement de féminiser le CESER et de le rajeunir.
Elle fonde la légitimité et l'ambition de cette communication.

PROPOS INTRODUCTIFS :
QUELQUES RAPPELS SUR LES CESER

Bref historique des CESER

Placés aux côtés des Conseils régionaux, les Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux régionaux, sont la seconde assemblée régionale.
La loi du 5 juillet 1972 crée les Régions, établissements publics, avec le pouvoir exécutif : le Préfet de région et deux assemblées. L'une délibérante : la Région et l'autre consultative : le Comité économique et social (CES).
En 1974, les Comités Economiques et Sociaux sont installés.

La loi du 6 février 1992 transforme les Comités Economiques et Sociaux en Conseils Economiques et Sociaux Régionaux (CESR).

Le décret du 27 janvier 2011 « relatif à la composition et au renouvellement des Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux » intervient pour l'application de l'article 250 de la loi environnementale du 12 juillet 2010 dite « Grenelle II ». Ce décret prévoit l'intégration de représentants des groupements et personnalités qualifiées dans le domaine de la protection de l'environnement au sein du CESER, avec une place spécifique au sein du 3ème collège, composé de représentants d'organismes divers participant à la vie collective de la région. Les CESR deviennent alors des Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux (CESER) et ont vu le nombre de leurs conseillers augmenter de 4 à 6 selon les CESER.

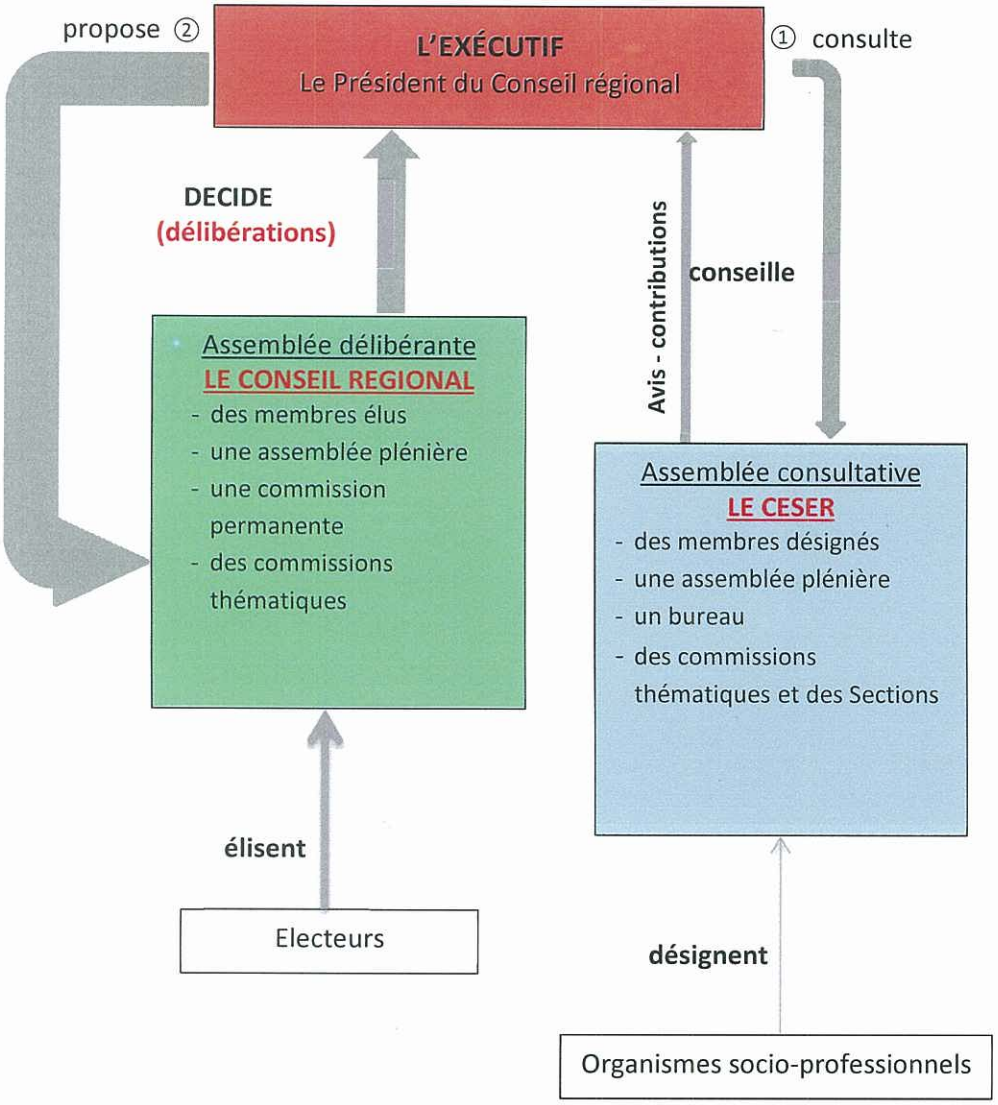
Rôle des CESER

Une mission d'avis
Il est obligatoirement saisi par le Conseil régional pour donner son avis sur les dossiers budgétaires et sur les schémas directeurs des politiques régionales. Il peut être consulté aussi sur des projets économiques, sociaux et culturels.

Le CESER peut également, de sa propre initiative, s'autosaisir de certains thèmes d'études.

Lieu de débat et de réflexion et force de propositions, le CESER a pour mission d'apporter aux élus la vision du monde socio-professionnel sur les grands dossiers régionaux (formation professionnelle, lycées, transports, emploi...) après avoir effectué des diagnostics et des analyses prospectives.

Une mission de représentation des institutions de la société civile
Le CESER est sollicité pour déléguer des représentants dans des commissions mixtes, des comités de pilotage ou des conseils d'administration, d'un nombre important d'organismes et d'associations.



Composition et organisation des CESER

Le CESER rassemble des représentants qui sont désignés par des entreprises et activités professionnelles non salariées, des organisations syndicales de salariés, des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région ainsi que des personnes qualifiées. Ils sont nommés pour une mandature de 6 ans par arrêté du préfet. Ils sont répartis en quatre collèges et représentent les « forces vives » de la région, la voix de la société civile.

Pour accomplir leur travail, les conseillers du CESER se réunissent plusieurs fois par an en séance plénière et travaillent dans des commissions spécialisées dont le nombre et les compétences varient d'une région à l'autre, des sections optionnelles et/ou des groupes de travail. Le Bureau (qui définit les orientations) est élu pour une durée de trois ans.

I - ROLE ET PLACE DES FEMMES DANS LES CESER

Au cours de la mandature 2007-2013, la part des femmes dans les CESER (en France métropolitaine) varie de 10 % (Poitou-Charentes) à 30,3 % (Pays-de-la Loire). Le manque de données pour la mandature 2001-2007 empêche de montrer les évolutions pour tous les CESER.

Entre 2007 et 2013, le nombre de conseillers a augmenté dans tous les CESER suite à la mise en œuvre de la loi Grenelle II et la désignation de conseillers représentant l'environnement. Par ailleurs, lors du renouvellement des bureaux des CESER à mi-mandat (novembre 2010), le nombre de femmes a augmenté au sein de leurs bureaux (cf. tableau de la page suivante).

La part des femmes au sein des bureaux en 2013 varie de 5,6 % (Auvergne) à 24 % (en Bretagne).
Dans plusieurs CESER, des femmes occupent des postes de Vice-présidentes au sein du bureau.
C'est le cas par exemple en Bretagne (4 femmes sur 11 Vice-présidents).
En Lorraine, les 6 femmes du bureau sont des Vice-présidentes.
Il y a également des Vice-présidentes dans les CESER de Nord-Pas-de-Calais, PACA ou en Ile-de-France.

Les femmes, présidentes de commission, sont plus rares.
On peut à nouveau citer le cas de la Bretagne (2 femmes sur les 4 commissions) et 2 femmes sur 7 au CESER Pays-de-la-Loire ou 1 sur 4 en Aquitaine.
Les femmes sont parfois présidentes de commissions Economie-Emploi ou des Finances.
S'agissant des Sections, la plupart sont présidées par des hommes, à l'exception de la Région Centre (Section Egalité) et la Haute-Normandie (Section Prospective).

La région Centre est la seule à avoir une section sur la thématique « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations ». On peut noter cependant l'existence d'une commission spécialisée « Egalité des droits » au CESER Ile-de-France qui a succédé en 2009 à une délégation à l'égalité hommes/femmes.

Il n'y a pas de femme présidente de CESER hormis en Polynésie française, entre 2007 et 2009.

Le tableau de la page suivante donne une photographie des CESER entre 2007 et 2013 : nombre de membres, nombre de femmes, place et rôle des femmes (nombre de femmes au bureau, nombre de présidentes de commissions et de sections).

A la lecture de ce tableau, force est de constater que le CESER Centre a encore une marge de progrès.

Régions/Composition En rouge : > 15 % de femmes au Bureau En bleu : femmes présidentes de commission En vert : femmes présidentes de Section	TOTAL 2007-2011			TOTAL 2011-2013			Membres du bureau 2007			Présidentes de commission 2007			Membres du bureau 2011-2013			Présidentes de commission 2013			Nombre de sections
	Membres	Femmes	%	Membres	Femmes	%	Membres	Femmes	%	Nombre de Commissions	Femmes présidentes	%	Membres	Femmes	%	Nombre de Commissions	Femmes présidentes	%	
Alsace	74	12	16,2%	78	13	16,7%	17	2	11,8%	6	1	16,7%	24	3	12,5%	8	0	0,0%	Pas de section
Aquitaine	113	26	23,0%	119	29	24,4%	24	4	16,7%	3	1	33,3%	31	5	16,1%	4	1	25,0%	+ 1 section présidée par 1 homme
Auvergne	71	14	19,7%	75	14	18,7%	18	1	5,6%	6	1	16,7%	18	1	5,6%	6	1	16,7%	Pas de section
Basse-Normandie	74	15	20,3%	78	17	21,8%	16	2	12,5%	7	0	0,0%	23	2	8,7%	7	0	0,0%	Pas de section
Bourgogne	74	11	14,8%	78	12	15,4%	20	6	30,0%	5	3	60,0%	23	3	13,0%	6	0	0,0%	+ 1 section présidée par 1 homme
Bretagne	113	24	21,2%	119	25	21,0%	21	1	4,8%	4	1	25,0%	29	7	24,1%	4	2	50,0%	+ 2 sections présidées par 2 hommes
Centre	95	15	15,8%	100	20	20,0%	29	0	0,0%	4	0	0,0%	30	3	10,0%	4	0	0,0%	+ 2 sections dont 1 présidée par 1 femme
Champagne-Ardenne	74	13	17,6%	78	14	18,0%	25	0	0,0%	6	0	0,0%	30	3	10,2%	9	1	11,1%	+ 2 sections présidées par des hommes
Franche-Comté	65	14	21,5%	69	15	21,7%	17	2	11,8%	6	1	16,7%	23	2	8,7%	6	1	16,7%	Pas de section
Haute-Normandie	74	14	18,9%	78	15	19,2%	23	5	21,7%	6	1	16,7%	21	3	14,3%	5	1	20,0%	+ 1 section prospective présidée par une femme
Ile de France	122	29	23,8%	128	29	22,6%	21	5	23,8%	11	1	9,1%	44	7	15,9%	11	1	9,1%	+ 1 section présidée par 1 homme (+ 3 commissions spécialisées dt 1 par 1 F
Languedoc-Roussillon	89	22	24,7%	94	22	23,4%	36	5	13,9%	6	0	0,0%	39	8	20,5%	6	0	0,0%	+ 2 sections présidées par des hommes
Limousin	65	11	16,9%	69	12	17,4%	21	3	14,3%	5	1	20,0%	22	5	22,7%	5	0	0,0%	+ 1 section présidée par 1 homme
Lorraine	92	24	26,1%	97	25	25,8%	13	3	23,1%	7	2	28,6%	27	6	22,2%	6	1	16,7%	+ 1 section présidée par 1 homme
Midi-Pyrénées	113	15	13,3%	119	17	14,3%	36	4	11,1%	6	1	16,7%	38	4	10,5%	6	0	0,0%	+ 2 sections présidées par des hommes
Nord-Pas de Calais	113	14	12,4%	119	17	14,3%	35	4	11,4%	5	0	0,0%	44	6	13,6%	8	0	0,0%	Pas de section
Pays de la Loire	113	34	30,1%	119	36	30,3%	27	1	3,7%	7	1	14,3%	30	7	23,3%	7	2	28,6%	Pas de section
Picardie	74	10	13,5%	78	11	14,1%	30	5	16,7%	6	0	0,0%	30	5	16,7%	6	0	0,0%	+ 1 section
Poitou-Charentes	74	7	9,5%	78	8	10,2%	21	2	9,5%	9	0	0,0%	34	4	11,8%	9	1	11,1%	Pas de section
Provence-Alpes-Côte d'Azur	116	17	14,7%	122	19	15,6%	18	1	5,6%	13	0	0,0%	53 (*)	?		14	0	0,0%	+ 1 section présidée par 1 homme
Rhône-Alpes	116	24	20,7%	122	26	21, 3%	20	2	10,0%	9	0	0,0%	30	4	13,3%	9	1	11,1%	+ 1 section présidée par 1 homme
Moyenne	**1914**	**365**	**19,1%**	**2017**	**396**	**19,6%**	**488**	**58**	**11,9%**	**137**	**15**	**10,9%**	**614**	**92**	**14,9%**	**146**	**13**	**8,9%**	

Sources : CESER de France – Assemblée des Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux régionaux. Et les sites des CESER. Hors Corse et territoires ultramarins

(*) : le CESER de PACA a mis en place un bureau exécutif composé de 24 membres dont 4 femmes

II - ROLE ET PLACE DES FEMMES AU CESER CENTRE

La mixité au CESER Centre

A la mise en place des Comités économiques et sociaux en 1974, le CES de la région Centre comptait 68 membres dont une femme. Entre 1979 et 2001, le nombre de femmes a oscillé entre 5 et 6 bien que le nombre de conseillers ait augmenté à chaque mandature. En 2001, le nombre de femmes a triplé, passant de 5 à 15 sur 95 conseillers. Néanmoins, entre 2001 et 2011 (arrivée de conseillers supplémentaires dans le cadre du Grenelle II), le nombre de femmes a stagné.

Le CESER Centre comprend quatre commissions et deux sections : la section « Prospective » et la section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations ». Ces sections comprennent, en plus des conseillers, des personnalités extérieures désignées pour leur expertise par le Préfet.

Lors de l'installation du CESER en novembre 2007, le Préfet avait souligné dans son discours la très faible part des femmes parmi les conseillers ainsi que le décalage entre les rapports du CESER qui prônent l'égalité entre les hommes et les femmes et la réalité : *« C'est un échec collectif...S'agissant d'une instance qui a vocation à représenter les forces vives de notre société, des décalages peuvent préoccuper ».*

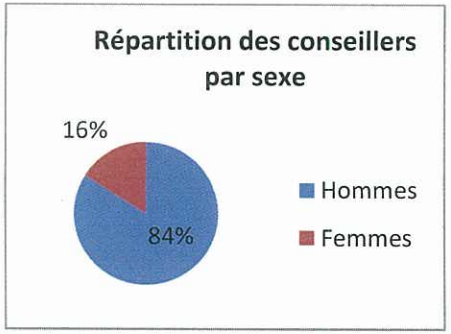
La mise en place d'une Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations » en 2009 au CESER est née de la volonté du Président du CESER de pérenniser la démarche initiée par le groupe de travail « Femmes en région Centre ». Celui-ci a mené un travail significatif sur la situation des femmes en région pendant la mandature 2001-2007.

La Section a souhaité faire un zoom sur les deux mandatures 2001-2007 et 2007-2013 du CESER afin d'analyser les évolutions tant sur le nombre de femmes que sur la place qu'elles occupent dans cette deuxième assemblée régionale.

Mandature actuelle (juin 2013)

1/ Mandature 2001-2007

En 2001 : 95 membres dont 15 femmes et 80 hommes



Représentation par collège en 2001 : des femmes très peu présentes au sein du collège patronal (6 %), 19 % de femmes dans les syndicats de salariés et 19 % dans le collège associatif.
Seulement 10 % de femmes au Bureau du CESER.

	Collège 1 Représentants entreprises et activités prof non salariées	Collège 2 Représentants des syndicats de salariés	Collège 3 Représentants de la vie collective de la région	Collège 4 Personnalités qualifiées	Total CESER 2001	Membres du bureau 2001 (*)
Hommes	30	26	22	2	80	26
Femmes	2	6	5	2	15	3 (*)
Total	32	32	27	4	95	29
Proportion de femmes	**6 %**	**19 %**	**19 %**	**50 %**	**16 %**	**10,3 %**

(*) Le Bureau était composé de 29 membres dont 8 VP hommes, 5 présidents de commission/Section et 16 secrétaires. Aucune femme vice-présidente. Les trois femmes qui étaient au bureau étaient secrétaires.

Représentation par commission et section en 2001 : des femmes concentrées dans deux commissions (1ère : qualité de la vie et 4ème : éducation-formation-recherche). Aucune commission n'est présidée par une femme.

	1ère commission (qualité de la vie)	2ème commission (aménagement de l'espace)	3ème commission (économie-emploi)	4ème commission (éducation-formation-recherche)	Total CESER
Hommes	16	26	19	15	76 *
Femmes	7	1	1	6	15
Total	23	27	20	21	91 *
Proportion de femmes	**30 %**	**4 %**	**5 %**	**29 %**	**19,7 %**

	Section Prospective
Hommes	17
Femmes	3
Total	20
Proportion de femmes	**15 %**

* : le président du CESER et les 3 rapporteurs permanents (plan, conjoncture et budget) -tous des hommes- ne font partie d'aucune commission.

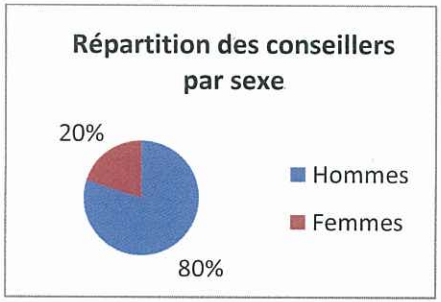
NB : la Section Prospective comporte des membres des quatre commissions ainsi que des personnalités extérieures, majoritairement des hommes.
La Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations » a été créée en 2009.

2/ Mandature 2007-2013 : une évolution en cours de mandature

Au début de la mandature, en 2007, le nombre de femmes était identique à celui de 2001, soit 15 femmes sur 95 conseillers. A la fin de la mandature, la part des femmes a augmenté de 4 %. Par contre, aucune évolution n'a été constatée en termes de responsabilité.

Depuis 2011 : 100 membres dont 20 femmes et 80 hommes

Suite à loi « Grenelle II » de 2010 et au décret du 29/01/2011, le nombre de conseillers au CESER Centre est passé de 95 à 100 et le nombre de femmes est passé de 15 à 20 grâce à l'impulsion du Préfet de région qui a désigné 3 femmes, l'arrivée des 2 autres femmes résultant de changements en cours de mandat.



Représentation par collège en 2013 : le 1er collège ne comporte plus qu'une seule femme sur 32 conseillers (contre 2 en 2001). Par contre, plus de femmes dans les 2ème et 3ème collèges (25 %).
Le 4ème collège (personnalités qualifiées) fait figure d'exception avec 3 femmes sur 4

	Collège 1 Représentants des entreprises et activités prof non salariées	Collège 2 Représentants des syndicats de salariés	Collège 3 Représentants de la vie collective de la région	Collège 4 Personnalités qualifiées	Total CESER 2013	Membres du bureau 2013
Hommes	31	24	24	1	80	27
Femmes	1	8	8	3	20	3 (*)
Total	32	32	32	4	100	30
Proportion de femmes	**3 %**	**25 %**	**25 %**	**75 %**	**20 %**	**10 %**

La proportion de femmes au Bureau est toujours aussi faible (10 %). En 2013, le Bureau est composé de 30 conseillers dont 8 Vice-présidents, 6 présidents de commission/Section et de 16 secrétaires. Il n'y a aucune femme vice-présidente. Deux femmes sur les trois qui font partie du bureau sont secrétaires. La 3ème est présidente de la Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations ».

Représentation par commission et section en 2013 : une répartition un peu plus équilibrée entre les commissions qu'en 2001.
Aucune femme présidente de commission mais une femme présidente de la Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations » depuis sa création en 2009.

	1ère commission (qualité de la vie)	2ème commission (aménagement de l'espace)	3ème commission (économie-emploi)	4ème commission (éducation-formation-recherche)	Total CESER
Hommes	16	23	21	16	76 *
Femmes	8	3	4	5	20
Total	24	26	25	21	96 *
Proportion de femmes	**33 %**	**12 %**	**16 %**	**24 %**	**20,8 %**

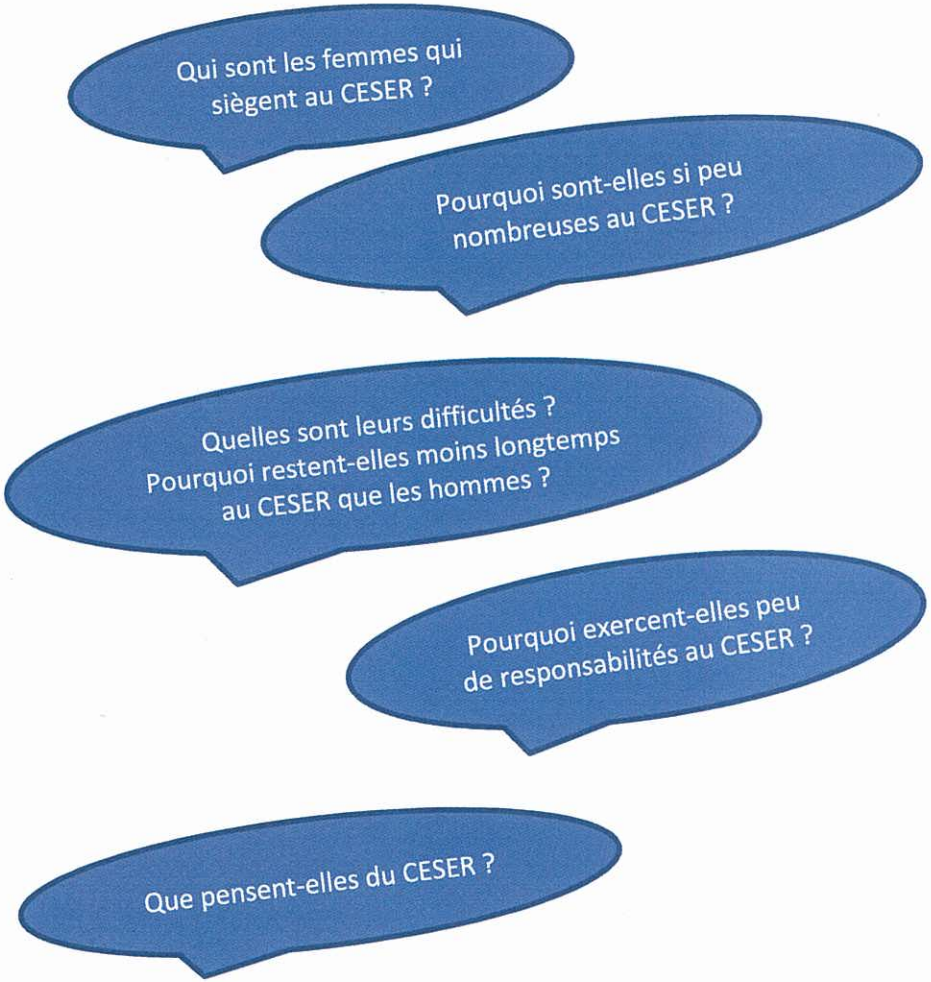
	Section Prospective	Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations »
Hommes	15	6
Femmes	5	8
Total	20	14
Proportion de femmes	**25 %**	**57 %**

* : les 3 rapporteurs permanents (plan, conjoncture et budget) et le président du CESER ne font partie d'aucune commission

NB : Les deux Sections comportent des membres des quatre commissions ainsi que des personnalités extérieures.

III – ECOUTER POUR COMPRENDRE : LES AUDITIONS

La Section a fait le choix d'auditionner des femmes mais aussi des hommes afin de mieux comprendre les freins à la mixité et les difficultés rencontrées par les femmes qui siègent ou qui y ont siégé.


Qui sont les femmes qui siègent au CESER ?
Pourquoi sont-elles si peu nombreuses au CESER ?
Quelles sont leurs difficultés ? Pourquoi restent-elles moins longtemps au CESER que les hommes ?
Pourquoi exercent-elles peu de responsabilités au CESER ?
Que pensent-elles du CESER ?

Un panel large d'auditions

- La Section a envoyé un questionnaire aux 25 femmes qui ont siégé au CESER : 4 femmes ont répondu au questionnaire.

- Par ailleurs, la Section a auditionné :

18 femmes sur les 20 qui y siègent actuellement,

3 femmes qui ont siégé au CESER et qui en sont parties,

2 hommes de la Section,

14 chefs de groupe (organisations patronales, syndicales, associatives) qui sont tous des hommes,

2 parlementaires,

le président du CESER.

1/ Les femmes du CESER Centre : des profils riches et variés

Moyenne d'âge des conseillères

En 2013, la moyenne d'âge des conseillères est de 57 ans (62 ans pour les hommes).
La femme la plus âgée a 75 ans et la plus jeune a 33 ans. 35 % des conseillères ont plus de 60 ans (l'homme le plus âgé a également 75 ans et le plus jeune a 40 ans ; 40 % des conseillers ont plus de 60 ans).
Les femmes qui siègent au CESER n'ont pas de jeunes enfants. 8 ont des enfants de plus de 12 ans et 6 n'ont pas d'enfant.

Activité professionnelle

14 conseillères sur les 20 qui siègent au CESER ont une activité professionnelle, les 6 autres sont retraitées.
Parmi celles qui ont une activité professionnelle, 6 sont du 2ème collège, 6 du 3ème collège, 1 du 1er collège et 1 du 4ème collège. Les domaines d'activités sont variés (profession libérale, fonction publique, associations, agriculture)

Dans l'ensemble, les femmes sont très engagées et la plupart ont continué leurs implications syndicales et associatives en acceptant de siéger au CESER.

Durée des mandats des conseillères

Si on se réfère à la mandature actuelle 2007-2013, les conseillères restent au CESER entre 2 ans et demi et 5 ans et demi. Elles siègent moins longtemps qu'au cours de la précédente mandature. Effectivement en 2001-2007, la durée moyenne de mandat des femmes était de six ans. 5 femmes ont siégé pendant une durée supérieure à 8 ans.

Parmi les 20 conseillères présentes en 2013, 6 sont arrivées en 2007 au renouvellement, 2 étaient déjà présentes lors de la mandature précédente (dont une qui siège au CESER depuis 11 ans). Les douze autres sont arrivées entre janvier 2009 et septembre 2012, en remplacement d'hommes ou de femmes partis en cours de mandature. 3 sont arrivées en 2011 au titre du Grenelle.
Deux des trois femmes qui siègent au bureau le sont depuis 4 ans et la troisième y siège depuis trois ans.
(Sur les 27 hommes, 6 siègent au bureau depuis 15 ans, 4 depuis 12 ans et 4 autres depuis 9 ans. Ils ont entre 50 et 75 ans).

Origine géographique

Les conseillères viennent majoritairement de 3 départements : le Loir-et-Cher, l'Indre-et-Loire et le Loiret.
Néanmoins, on peut observer que les six personnes qui viennent des départements du 18, du 36 et eu 28 ont toutes (sauf une) une activité professionnelle.
Si on considère les deux mandatures, trois des femmes qui ont siégé plus de 7 ans viennent de l'Indre. Une est originaire d'Indre-et-Loire, une d'Eure-et-Loir, une du Cher et deux du Loiret.

Connaissance du CESER

Quelques femmes ne connaissaient pas du tout le CESER. Les femmes syndicalistes connaissaient en général son rôle à travers les collègues qui y siégeaient. Très peu en connaissaient le fonctionnement.

Parmi ces profils, la Section a choisi d'intégrer quatre portraits de femmes qui siègent actuellement au CESER : une par collège.

Odile BORDIER : c'est la seule femme du 1er collège au CESER.
Elle siège au CESER depuis 2006 au titre des professions libérales. Elle gère un cabinet d'avocats et préside la section départementale de l'UNAPL. Elle est également présidente de l'association BPW (Business Professional Women) à Chartres.

Siéger au CESER est pour elle une opportunité qui ouvre sur une diversité de professions et d'individus qu'elle n'aurait jamais côtoyés autrement. Le CESER lui permet de comprendre le fonctionnement des collectivités et instances régionales et de mieux faire connaître les professions libérales. Membre de la commission « Economie-Emploi », de la Section Prospective et de la Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations », elle estime que son engagement n'est pas à la hauteur de ce qu'elle voudrait (une charge de travail importante et trop de trajets).

« Le CESER est trop peu connu et les femmes sont peu sollicitées pour y siéger. Parfois elles n'acceptent pas de responsabilités en raison de problèmes d'organisation ».

Christine LECERF : membre du 2ème collège, au CESER depuis 2007.
Cadre à la CPAM, responsable régionale de la CFTC Centre.

Le désir de mieux connaître sa région, d'intégrer une assemblée en capacité de travailler sur des sujets économiques et sociétaux, telles sont les motivations qui ont guidé son choix pour siéger au CESER.
Membre de la commission « Qualité de la Vie », elle participe également aux travaux de la Section Prospective et de la Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations ».
Elle fait partie des trois femmes qui siègent au Bureau du CESER et déplore le peu de femmes au sein de cette assemblée.
Si le CESER est un lieu unique où on peut débattre de tous les sujets, elle estime néanmoins qu'il doit se rajeunir, se féminiser, se diversifier et se rapprocher de la représentation de la société française.

« L'expérience au CESER devrait rentrer dans un processus de valorisation des acquis professionnels. Cette initiative rendrait le mandat au CESER plus attractif ».

Martine RICO : membre du 3ème collège, au CESER depuis 2010
Salariée à l'INSEE et présidente régionale de la FCPE.

Le dialogue et la construction collective -quelles que soient les opinions et les origines ont été déterminants pour siéger au CESER.
Membre de la commission « Education-formation », elle aurait accepté de prendre davantage de responsabilité au sein du CESER.
Comme le fonctionnement du CESER n'est pas d'une grande visibilité pour les nouveaux arrivants, elle propose une journée d'intégration.
Le peu de femmes au CESER est dû à « l'ignorance des instances et de leur fonctionnement » et surtout à un effet « culpabilisant de la société ».

« Etre une femme est un atout mais il faut savoir le revendiquer ».

Jacqueline DUMAS : membre du 4ème collège, au CESER depuis 2007.
Retraitée et présidente du conseil de développement du pays vendômois.

Travailler pour la collectivité et confronter les idées ont motivé son choix pour siéger au CESER. Membre de la commission « Economie-Emploi », elle participe aussi aux travaux de la section prospective et aux groupes « Travailleurs pauvres » et « Aides alimentaires ». Elle a été aussi rapporteure du rapport « Logistique » et de la contribution de la 3ème commission pour les Orientations budgétaires.
Elle considère le CESER comme un « véritable lieu d'échange, enrichissant »
Néanmoins, il y a une réelle méconnaissance de ses travaux qui s'explique notamment par un déficit d'explication.
Elle regrette que les femmes ne prennent pas de risque. Elles s'autocensurent.

« Les femmes sont écartées des postes de décision que les « pros » du CESER se partagent depuis longtemps ».

2/ Des femmes peu nombreuses au CESER, pourquoi ?

[Paroles de femmes]

« Ce sont la plupart du temps les responsables des organisations qui sont nommés au CESER et comme les femmes sont peu nombreuses à avoir des responsabilités, elles ont moins de possibilités à être choisies pour siéger au CESER ».

« On n'arrive pas au CESER sans avoir un passé d'engagement dans différentes organisations. C'est peut-être là que le bât blesse ! »

« Les femmes sont moins sollicitées en raison d'un peu de sexisme de la part de certains hommes. Traditionnellement la chose publique était dédiée aux hommes. Les stéréotypes persistent même si certains ont été rompus ».

« Pour beaucoup, être conseiller, c'est être une sorte de « notable », c'est l'aboutissement de quelque chose. De ce fait, on ne laisse pas trop la place aux femmes ».

« Certaines femmes doutent de leurs compétences alors que les hommes non ».

« Les femmes ne se mettent pas assez en avant dans les structures qu'elles représentent. Elles ne doivent pas attendre que les hommes leur laissent la place ».

FREINS MAJEURS

FREIN N° 1

Le système de désignation en amont dans les organisations favorise plutôt les hommes.

[Paroles d'hommes]

« Le parcours militant type qui fait accéder aux plus hautes responsabilités privilégie ceux qui ont occupé les responsabilités d'action revendicative ».
« Le milieu syndical est traditionnellement masculin comme tous les lieux de pouvoir ». « Les hommes ne laissent pas de place libre ».

« Les définitions floues des missions et responsabilités syndicales sont un frein pour les femmes qui souhaitent prendre des responsabilités en connaissance de cause ».

« Les femmes sont moins nombreuses dans les représentations extérieures, par manque d'information ou en raison des déplacements. Elles sont présentes dans les mandats de proximité ».
« Certaines femmes refusent les sollicitations car elles ne se sentent pas à la hauteur, par peur ou modestie ».

« Les critères de recrutement dans les organisations pour siéger au CESER ne favorisent pas les femmes (compétences/connaissances des sujets traités, vision globale et régionale, une certaine disponibilité) ».
« Dans les chambres de commerce, les femmes sont peu représentées au bureau des CCI et comme il faut une répartition entre les départements, cela limite la capacité à proposer des femmes ».

« Pour siéger au CESER, il faut avoir acquis une certaine reconnaissance dans son organisation ».

[Paroles de femmes]

« L'éducation des enfants, les charges domestiques, la garde de parents âgés parfois… pèsent toujours beaucoup plus sur les femmes ».

« Les jeunes femmes ont les enfants, la maison, leur activité professionnelle et quand on leur demande de siéger dans une instance où il faut lire, s'investir…, elles y réfléchissent à deux fois ».

« Les femmes ont peur de ne pouvoir assurer face aux contraintes qu'elles ont à assumer par ailleurs ».

« Les femmes mettent trop en avant la vie familiale ».

« Les heures de délégation syndicale ne permettent pas d'assurer un mandat syndical au CESER ».
« Les femmes (en particulier si elles sont salariées) qui ont des fonctions moins bien rémunérées, peuvent hésiter à siéger au CESER au titre d'un mandat syndical compte tenu de l'investissement nécessaire ».

« Les femmes estiment peut-être qu'elles ont moins de temps que les hommes ». Certaines femmes, par méconnaissance du rôle du CESER, découvrent que « les débats ne sont pas assez concrets et comme elles sont très peu disponibles, elles ne restent pas car elles ont l'impression de perdre leur temps ».

FREIN N° 2

La conciliation des temps est plus difficile pour les femmes : contraintes familiales, activités professionnelle, syndicale et associative (hors CESER).

FREIN N° 3

Un manque de disponibilité selon le secteur d'activité et selon les implications sociales et syndicales des femmes.

[Paroles d'hommes]

« Une implication personnelle -qui peut mobiliser certaines soirées et des week-end- est nécessaire quand on siège au CESER : cela peut freiner les femmes qui ont des enfants ».

« Même dans les secteurs où il y a beaucoup de femmes (médical, juridique…), très peu de femmes souhaitent s'engager. Beaucoup s'arrêtent pour élever les enfants ».

« De tristes banalités…les enfants, la distance, la disponibilité et les réunions à toute heure et souvent tard le soir… au départ de l'engagement… et après les places sont déjà prises au département puis à la région…alors au CESER ! ».

« Dans le secteur privé, en particulier dans l'industrie, il est plus difficile de trouver des femmes qui acceptent de siéger au CESER : elles peuvent plus difficilement s'absenter de leur travail. Si on n'a pas une certaine flexibilité sur son poste de travail, il n'est pas possible de siéger au CESER et de s'investir ».

« Il y a peu de chefs d'entreprise femmes. Ces dernières sont sollicitées partout ».

3/ Les difficultés rencontrées par les femmes pour siéger

Certaines difficultés évoquées par les femmes sont également rencontrées par des hommes. Néanmoins, elles constituent un frein plus important pour les femmes dès lors qu'apparaissent les contraintes familiales qui restent encore principalement assurées par elles.

[Des difficultés externes ou traditionnelles]

Les trajets pour celles qui habitent loin sont un frein (bien que ce soit également pesant pour certains hommes aussi). La localisation géographique du CESER est un vrai problème pour ceux qui ne sont pas sur l'axe : Tours-Blois-Orléans. Certaines hésitent à venir pour une ½ journée de réunion quand elles viennent de loin.

L'obligation d'organiser sa vie personnelle pour pouvoir siéger au CESER (en plus de son activité professionnelle) est plus contraignante pour les femmes.

Certaines femmes s'interrogent **sur leurs capacités. Le manque de connaissance** sur les différents sujets évoqués et leur complexité sont un frein pour prendre la parole et s'investir. Il est alors difficile de se positionner en tant que femme face à une assemblée d'hommes qui ont, pour une majorité d'entre eux, une grande expérience du CESER et des sujets qui y sont traités.

[Des difficultés liées à certains comportements masculins]

« Il y a parfois des **maladresses inconscientes » de la part des hommes** qui peuvent décourager l'investissement des femmes. Le langage et les expressions employées sont parfois connotés et peuvent être source d'inconfort pour les femmes. Certaines ne se sont pas senties à l'aise ou acceptées dans leur commission.

L'absence d'accompagnement au sein de certains groupes pour la préparation d'interventions en plénière freine certaines femmes dans leur démarche d'intégration. Elles ont plus de difficultés pour trouver leur place et pour prendre la parole.

[Des difficultés liées au fonctionnement du CESER]

L'organisation interne du CESER ne facilite pas la participation des femmes qui ont une plus grande difficulté à tout concilier (vie familiale/vie professionnelle/vie syndicale ou associative/CESER) : réunions fréquentes, dossiers envoyés tardivement pour lecture et analyse....

La charge de travail s'est alourdie en raison de l'augmentation du nombre de séances plénières et de la multiplication de réunions et donc du nombre de documents à lire dans l'urgence.
L'utilisation d'internet a facilité les échanges d'information mais a également accentué la masse d'informations qui est en croissance exponentielle.

Le mandat au CESER implique beaucoup de travail personnel : études des documents envoyés, lectures personnelles, préparation des interventions...
Le manque de temps pour étudier des dossiers volumineux sur des sujets variés est un frein à l'investissement des femmes, à côté de la charge familiale.

La compréhension du fonctionnement du CESER peut prendre du temps du fait de l'absence de politique d'accueil des nouveaux arrivants et de l'absence d'explications claires parfois de la part des structures désignatrices. Les **difficultés pour décrypter le mode d'emploi** de cette instance feutrée semblent plus intériorisées pour les femmes que pour les hommes et elles peuvent freiner l'investissement.

4/ Les femmes exercent peu de responsabilités au CESER : pourquoi ?

Hommes et femmes pensent que le CESER est une instance lente dans ses évolutions. Les responsabilités au Bureau sont assurées par les conseillers les plus anciens qui sont souvent des hommes. Il y a peu de renouvellement.

[Paroles de femmes]

« Il faut une certaine maturité (être tempéré et mesuré) et il faut avoir une « culture de l'instance » qui ne peut s'acquérir qu'au fil du temps au sein du CESER ».

« Les femmes sont « écartées » des postes de décision que les « pros » du CESER se partagent depuis longtemps ».

« Les femmes sont plus jugées que les hommes sur leur capacité ou leur compétence. Les représentations culturelles sont très fortes. On ne leur fait pas confiance a priori ».

« Certaines femmes doutent aussi de leurs compétences ou de leur capacité à assumer. Elles s'autocensurent. Et on ne les encourage pas ».

[Paroles d'hommes]

« La pesanteur de la société : le fait que les femmes n'ont pas de responsabilité dans leurs organisations syndicales, le fait qu'elles n'ont pas d'ancienneté au CESER, tout cela entre en ligne de compte ».

« La désignation au sein du Bureau du CESER résulte notamment d'un équilibre entre les collèges et les groupes. Les personnes qui s'investissent peuvent également être remarquées et sollicitées ».

« Pour les rapporteurs d'avis, on prend en général les mêmes personnes, celles qui ont déjà rapporté (souvent des hommes qui sont au bureau). On va vers la simplicité ».

5/ Les plus-values du CESER

Le CESER apporte une réelle plus-value même s'il est considéré par les personnes auditionnées comme étant trop masculin, trop formel (en particulier dans ses plénières), trop consensuel dans ses avis.

- Les CESER : un lieu de réflexion, d'écoute, de confrontation des idées sur des sujets de société, hors de la pression politique.
- Un lieu de rencontres avec des personnes de culture et d'horizons divers.
- Un lieu d'ouverture et d'échanges avec les composantes les plus diversifiées de la société civile.
- Une façon de participer à la vie régionale.
- Un enrichissement personnel et collectif, une plus-value intellectuelle et relationnelle.
- Un lieu emblématique de la démocratie participative, en capacité d'influencer les décisions politiques.

[Paroles de femmes]

« J'ai enrichi ma culture mais appris aussi que l'humilité doit être la règle quand on ne peut apporter qu'une petite pierre personnelle à l'édifice commun ».

« Le CESER m'a permis d'approfondir la connaissance de la vie régionale et des faits de société, la rencontre avec le monde politique à travers le Conseil régional, le contact et le respect des différents partenaires ».

[Paroles d'hommes]

« Le mandat au CESER m'a permis de dépasser une démarche syndicale limitée par nature et d'élargir mon champ de réflexion aux problèmes de société de manière générale ».

« C'est un lieu de débat très enrichissant en particulier quand on siège au bureau ».

IV – AGIR, POURQUOI ?

1/ Egalité, mixité : des fondamentaux de la République

L'article 1er de la Constitution française stipule que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». En France comme dans les autres Etats de l'Union européenne, les femmes ont investi le monde du travail et leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes. Les femmes ont pris une part importante dans les responsabilités économiques et sociales.

La participation équilibrée des femmes et des hommes aux prises de décisions et aux démarches participatives est nécessaire dans toute société démocratique.
Ainsi, les femmes doivent pouvoir trouver leur place au CESER, instance qui a vocation à représenter les forces vives de la société.

En dépit des avancées depuis 50 ans, on assiste toujours à un décalage entre une égalité de droit et une inégalité de fait. Il ne suffit pas de reconnaître le droit fondamental à l'égalité des hommes et des femmes. Il faut également permettre de l'exercer dans tous les domaines.

L'Assemblée consultative ne doit pas être en retrait par rapport à l'assemblée délibérante :
Au Conseil régional du Centre :
- La proportion des femmes Vice-présidentes est de 47 %.
- La proportion de femmes au sein de la commission permanente est de 44 %.
- La proportion de femmes présidentes de commission est de 54 %.

NB : les femmes représentent 44 % des élus régionaux du fait de la loi sur la parité.

Le CESER Centre, à travers ses nombreux rapports sur les femmes, a pointé les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et fait des préconisations pour contribuer à faire avancer la culture de l'égalité. Le CESER se doit d'être cohérent avec les idées qu'il a défendues au cours des années passées et porter un regard critique sur son propre fonctionnement.

De nouvelles avancées restent à construire pour favoriser la place des femmes au CESER qui est aujourd'hui très modeste. Même si les désignations sont faites en amont au niveau de chaque organisation, on ne peut pas se contenter d'attendre que cette instance se féminise !
A titre d'exemple, la section a souhaité imaginer ce qu'il adviendrait si les dispositions sur la parité instaurées au CESE national s'appliquaient au CESER Centre lors du prochain renouvellement (dispositions différentes de la loi sur la parité pour les élections régionales).

2/ La parité en simulation

Quel serait le nombre de femmes et d'hommes si la parité était instaurée au CESER du Centre ?

Rappel de la règle de la parité au CESE national[1] : « Dans tous les cas où une organisation est appelée à désigner plus d'un membre du CESE, elle procède à ces désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et des femmes désignées d'autre part, ne soit pas supérieur à un »[2]. Par ailleurs, il est laissé le choix aux organismes qui n'ont qu'un seul siège au CESE de s'organiser et de décider de manière autonome.

Ainsi, si ce principe de parité était instauré aux CESER selon la règle du CESE national transposée par organisme désignataire, il y aurait au CESER du Centre au total a minima 36 femmes (soit + 16 femmes) et 36 hommes. Les 28 sièges restants (concernant les organismes n'ayant qu'un seul siège) seraient occupés soit par une femme soit par un homme.

- Ainsi, pour le 1er collège, le nombre minimal de femmes serait de 12 (soit 37,5 %) au lieu d'une seule femme actuellement alors que 8 organismes disposent de 2 sièges ou plus.

- Pour le 2ème collège, le nombre minimal de femmes serait de 14 (soit 44 %) contre 8 actuellement alors que 6 syndicats sur 7 disposent de 2 sièges ou plus.

- Pour le 3ème collège, le nombre minimal de femmes serait de 8 (25 %), tout comme aujourd'hui.
Dans ce collège, 15 organismes ne disposent que d'un siège au CESER. Actuellement, 3 organismes seulement ont désigné une femme.

- Pour le 4ème collège, le nombre minimal de femmes serait de 2 au lieu de 3 actuellement.

---

[1] *Actuellement au CESE national, il y a 99 femmes sur 233 membres (42,5 %)*
[2] *Loi organique n° 2020.704 - article 7*

Les simulations ont été faites précisément pour chaque collège dans l'hypothèse où la parité serait instaurée.

SIMULATION POUR LE 1ER COLLEGE

1er collège	Nombre actuel de sièges au CESER	Nombre de femmes en 2013 (rappel)	Nombre minimal de femmes si parité
CCI	5	0	2
MEDEF	7	0	3
Jeune Chambre Eco	1	0	0
CGPME	2	0	1
CRMA	3	0	1
UPA	2	0	1
Bâtiment	1	0	0
CRAgri	4	0	2
FRSEA	2	0	1
Confédération paysanne	1	0	0
Coordination Rurale	1	0	0
Professions libérales	3	**1**	1
TOTAL	**32**	**1**	**12** (37,5 %)

A titre d'exemple, si on prend le cas du 1er collège :
La CGPME dispose de 2 sièges. Le principe de la parité imposerait une femme et un homme.
Par contre, la CRMA dispose de 3 sièges. Selon le principe de parité, il faudrait a minima 1 femme (et 2 hommes) et au maximum 2 femmes (et un homme).

SIMULATION POUR LE 2ème COLLEGE

2ème collège	Nombre actuel de sièges au CESER	Nombre de femmes en 2013 (rappel)	Nombre minimal de femmes si parité
CGT	11	3	5
CFDT	7	1	3
FO	7	2	3
CFTC	2	1	1
CGC	2	1	1
UNSA	2	0	1
FSU	1	0	0
TOTAL	**32**	**8**	**14** (44 %)

SIMULATION POUR LE 3Eme COLLEGE

3ème collège	Nombre actuel de sièges au CESER	Nombre de femmes en 2013 (rappel)	Nombre minimal de femmes si parité
Nature Centre	3	1	1
7 organismes avec 2 membres		4	7
15 organismes avec 1 membre		3	0
TOTAL	**32**	**8**	**8** (25 %)

SIMULATION POUR LE 4Eme COLLEGE

4ème collège	**4**	**3 (75 %)**	**2 (50 %)**

	Nombre actuel de sièges au CESER	Nombre de femmes en 2013 (rappel)	Nombre minimal de femmes si parité
TOTAL GENERAL	**100**	**20 (20 %)**	**36 (36 %)**

V – SUGGESTIONS DE LA SECTION

Les auditions ont montré qu'une parité imposée est loin de faire l'unanimité même si certaines conseillères ou certains conseillers considèrent que les obligations légales permettent des améliorations. Les deux syndicats, qui respectent le principe de parité fixé par leurs confédérations nationales, précisent néanmoins que cela ne règle pas la difficulté à trouver des femmes disponibles pour assumer un mandat long au CESER.
Néanmoins, les personnes qui défendent le principe de parité considèrent que ce doit être une mesure transitoire, une étape nécessaire pour déclencher une dynamique.
Pour d'autres, au contraire, imposer des pourcentages ou des quotas peut donner le sentiment que les femmes ne siègent au CESER que pour assurer la parité.

C'est pourquoi la Section propose des pistes pour tendre progressivement vers une mixité qualitative et quantitative au CESER.
Une plus grande mixité permet de diversifier les approches et d'être complémentaire dans les analyses et les propositions.

La circulaire interministérielle du 27/06/2013 (parue après ce projet de communication) va plus loin que les propositions de la Section. Elle demande aux préfets de veiller à ce que la nouvelle composition des CESER, au renouvellement de novembre 2013, traduise de manière significative une féminisation, en particulier à travers la désignation des personnalités qualifiées. Par ailleurs, elle fixe un quota de 40 % de femmes pour le renouvellement de 2019.

1/ Tendre vers une plus grande mixité au CESER

- A la demande de la Section et suite à la parution de la circulaire, le Président du CESER a invité les organisations à prendre en considération les objectifs de féminisation dans leurs désignations.

- Par ailleurs, la Section considère que le renouvellement de l'assemblée doit être l'occasion de réfléchir à l'organisation interne du CESER et de faciliter l'accès à plus de responsabilités aux femmes qui le souhaitent.
Au sein du CESER, le Président peut accompagner le changement en :

. se donnant des objectifs de mixité et non de quotas pour tendre vers la parité,
. accueillant plus de femmes au Bureau du CESER,
. proposant aux femmes des présidences de commission à parité avec les hommes,
. proposant de limiter la durée des mandats des conseillers dans une même fonction,
. sollicitant davantage les femmes pour présider des groupes de travail, pour être rapporteures d'avis,
. encourageant les femmes à prendre plus de responsabilités dans l'institution.

- Une capitalisation des années passées au CESER rendrait plus attractif le mandat auprès des actifs (femmes et hommes). Il faudrait réfléchir à la façon dont ces années pourraient entrer dans un processus de valorisation des acquis et de l'expérience (VAE).

2/ Améliorer le fonctionnement du CESER

Cette rubrique concerne aussi bien les femmes que les hommes. En effet, au cours des auditions, des remarques ont été faites sur l'organisation interne du CESER. Fin tardive des assemblées plénières et multiplicité des réunions sont une des causes majeures qui freinent la participation des jeunes femmes (ou des hommes) en charge de famille. Améliorer le fonctionnement du CESER pourrait favoriser une plus grande égalité d'accès à l'information, à la participation effective et aux responsabilités et donc contribuer à une meilleure intégration des femmes.

Informer les nouveaux conseillers sur le CESER

Organiser un « accueil des nouveaux arrivants » en prévoyant par exemple une journée d'intégration : présentation du CESER, du fonctionnement des bureaux et plénières, information sur les saisines et les autosaisines, sur les procédures internes (pour être rapporteurs, pour faire partie d'un groupe de travail), présentation du personnel administratif.

Mieux préparer les conseillers à leur rôle de conseiller

Organiser une session de formation de culture commune pour les nouveaux sur quelques sujets importants : les compétences de la Région, la politique régionale, les fonds européens...

Améliorer les conditions d'exercice

- Mieux appliquer le règlement intérieur en limitant la participation des conseillers à un ou deux groupes de travail à la fois (en plus de sa commission).

- Optimiser les déplacements des conseillers qui ont des difficultés pour se déplacer en développant la visio-conférence et en organisant des réunions d'une journée.

- Réduire la durée des interventions en plénière pour éviter des plénières prolongées.

3/ Mieux faire connaître le CESER

Développer une politique de communication et vulgariser les travaux du CESER sous l'impulsion du Président.

Charger un(e) conseiller(ère) de cette mission de communication : faire des propositions et les suivre.

Améliorer la présence du CESER dans les media.

Solliciter la Région pour réserver au CESER un encart dans le journal O'Centre pour lui permettre de faire connaître ses avis et ses publications.

Rappeler aux conseillères et aux conseillers qu'ils doivent systématiquement communiquer aux organisations qui les ont désignés les avis et publications du CESER.

CONCLUSION

La mixité est une question cruciale pour une assemblée issue des forces vives de la société civile régionale.

Elle est l'image de l'équilibre social vers lequel tendre.

Le CESER Centre qui, dans la suite de ses travaux depuis 2001, s'est doté d'une Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations », a un devoir d'exemplarité.

Il doit veiller, à travers l'investissement de l'ensemble de ses différentes composantes, à impulser et à soutenir une culture de l'égalité dans sa représentation, dans sa réflexion et dans ses débats.

Il doit veiller pour lui-même à une mixité quantitative et qualitative.

Il doit veiller pour lui-même à une représentation diversifiée, à l'image de la société civile.

Rajeunissement, féminisation et diversité de cette assemblée sont les enjeux d'aujourd'hui et l'équilibre de demain. La circulaire interministérielle du 27/06/2013 traduit ces enjeux.

ANNEXES

COMPOSITION DE LA SECTION « EGALITE, MIXITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS »

Présidente : Fatim LABIB

Membres CESER

Odile BORDIER
Jean-Paul BRUNET
Pierre CHEZALVIEL
Michel COHU
Nino-Anne DUPIEUX
Danielle FAURE
Odile GRANGE
Fatim LABIB
Claude LEBEY
Christine LECERF
Gérard MORIN
Colette PREVOSTEAU
Sébastien ROBLIQUE
France de SAGAZAN

Personnalités extérieures

Jacqueline BONNEAU, Union régionale des CIDFF
Ghislaine CORBIN, Ex-Déléguée Régionale aux Droits des femmes
Jacques GENESTE, Ligue des Droits de l'Homme
Sylvie HAUCHECORNE, Rectorat
Gaëlle PAYET, Conférence Permanente des Coordinations Associatives
Joëlle RICHARD, CIDFF
Gisèle QUÉRITÉ, Conseil régional

Administratifs du CESER

Annick NATIVEL, Directrice adjointe
Sandrine BERTRAND, Chargée d'études

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES

Madame	Berthommier	Annick	Ex-membre du CESER (FRSEA)
Monsieur	Beulin	Xavier	**Président du CESER** - CRAC
Madame	Biondi-Cogneau	Pascale	CRTL
Madame	Boissy	Patricia	Personnalité Qualifiée - Grenelle
Madame	Bordier	Odile	Professions Libérales
Madame	Bruant	Armelle	CGT
Madame	Bruant-Zornette	Annie	Ex-membre du CESER (CGT)
Monsieur	Calandre	Michel	URAF
Monsieur	Chiloff	Nicolas	MEDEF
Monsieur	Cimetière	Jean-François	CFDT
Monsieur	Cohu	Michel	FO
Madame	Combredet	Nicole	Nature Centre
Monsieur	Cordat	Philippe	CGT
Madame	de la Raudière	Laure	Députée UMP d'Eure-et-Loir
Madame	de Sagazan	France	Personnalité Qualifiée
Madame	Demaison	Agnès	Personnes handicapées
Monsieur	Deman	Bernard	MEDEF
Monsieur	Duceau	Patrice	UR PME
Madame	Dumas	Jacqueline	Personnalité Qualifiée
Madame	Dupieux	Nino-Anne	Personnalité Qualifiée - Grenelle
Madame	Faure	Danielle	CGT
Monsieur	François	Jean-Jacques	UNSA
Monsieur	Galerne	Jean-Claude	CFE-CGC
Madame	Gallo-Villa	Thérèse	Ex-membre du CESER (CGT)
Madame	Gloanec-Maurin	Karine	Ex-membre du CESER (CRTL)
Madame	Grange	Odile	CFDT
Monsieur	Javoy	Eric	Professions Libérales
Madame	Labib	Fatim	Personnalité Qualifiée
Madame	Lecerf	Christine	CFTC
Monsieur	Leveillard	Jean-Pierre	CRAC
Monsieur	Lory	Gilles	CFDT
Madame	Maritorena	Murielle	FO
Madame	Maupoint	Elisabeth	CFE-CGC
Monsieur	Morin	Gérard	FFB
Madame	Mouzay	Thérèse	Ex-membre du CESER (URAF)
Monsieur	Planson	Jean-Pierre	CGT
Madame	Poyau	Emmanuelle	CGT
Madame	Prévosteau	Colette	URAF
Madame	Rico	Martine	FCPE
Monsieur	Roty	Yves	FO
Monsieur	Sueur	Jean-Pierre	Sénateur PS du Loiret
Madame	Vey	Jeannette	Ex-membre du CESER (CGT)
Monsieur	Vrain	Jacques	FSU
Madame	Wolff	Isabelle	Ex-membre du CESER (CORERPA)

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 27 JUIN 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

N° 13-000955-I

Paris, le 27 JUIN 2013

Le ministre de l'intérieur,

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

à

Madame et Messieurs les préfets de région

NOR [illegible]

Objet : Modalités du renouvellement des CESER de 2013

Réfer : Décret n°2011-112 du 27 janvier 2011 relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

L'échéance du renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER) de métropole est fixée au mois de novembre prochain.

La présente instruction a pour objet de vous indiquer les mesures qu'il vous revient de prendre, en attirant votre attention sur un certain nombre de modifications, issues d'une concertation interministérielle approfondie, que vous aurez à respecter et qui visent avant tout à donner à ces assemblées une physionomie plus proche des réalités régionales d'aujourd'hui.

I - Procédure administrative et calendrier.

En application des dispositions de l'article R. 4134-4 du CGCT, il vous appartiendra de prendre un premier arrêté fixant la liste des organismes représentés au conseil économique, social et environnemental régional qui sera publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de région **au plus tard le 15 octobre 2013**.

Dans un deuxième arrêté, vous constaterez la désignation nominative des représentants des entreprises et activités professionnelles non salariées ; des organisations syndicales de salariés ; et enfin, des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région.

Cet arrêté devra être publié au recueil des actes administratifs **au plus tard le 30 octobre 2013**, ainsi que l'arrêté nommant les personnalités qui en raison de leur qualité ou de leurs activités concourent au développement de la région, qu'il vous appartient de désigner pour former le quatrième collège.

Vous veillerez à consulter, en amont des arrêtés que vous prendrez, le président du conseil régional et le président du CESER sortant.

II – Les orientations générales en matière de désignation.

Les CESER doivent refléter la réalité économique, sociale et environnementale de votre région. Vous vous attacherez donc à vérifier l'évolution de la représentativité des organismes membres du conseil sortant et à évaluer celle de nouveaux acteurs. Vos choix devront être argumentés, en s'appuyant sur des éléments chiffrés et des indicateurs objectivés.

Vous veillerez tout particulièrement à ce que la nouvelle composition des CESER traduise de manière significative une féminisation et un rajeunissement des effectifs. Vous prêterez également une attention particulière à la diversité des origines et des parcours, en particulier pour les personnalités qualifiées.

Elle devra également favoriser, dans le cadre des possibilités offertes par le cadre réglementaire actuel, la représentation des acteurs régionaux de l'économie sociale et solidaire.

II. 1) Renforcer la représentation des jeunes dans l'espace public

Conformément aux conclusions du comité interministériel de la jeunesse (CIJ), et marquant la volonté du Gouvernement de donner aux jeunes une place plus grande dans l'espace public institutionnel, la composition des CESER doit accueillir davantage de jeunes et de représentants des organisations de jeunesse.

Cette orientation se traduira tout d'abord au sein des 1er et 3e collèges, par l'attribution de sièges aux organisations de jeunes ou aux mouvements et associations représentant la jeunesse (5 voire 6 postes au minimum).

Il vous reviendra également dans le 4e collège, celui des personnes qualifiées, de désigner au moins 50% de membres âgés de moins de 30 ans.

II. 2) Inciter à la féminisation des assemblées

La composition actuelle des CESER est marquée par une féminisation très insuffisante (20 %), avec des inégalités régionales marquées (de 10,2 à 30,5 %).

Le prochain renouvellement des CESER doit permettre de nommer au moins 40 % de femmes. Cet objectif est partagé avec l'Assemblée des CESER de France qui s'est engagée à ce que chaque président de CESER relaie dès à présent cette volonté. Le Gouvernement veillera ensuite à l'inscription dans le droit du principe de parité qui s'appliquera pleinement à l'occasion du renouvellement suivant des CESER.

S'agissant de ce renouvellement, vous concourrez à l'atteinte de cet objectif de féminisation des CESER à travers la désignation des personnalités qualifiées au sein du 4e collège, qui relève directement de votre responsabilité.

Pour les autres nominations proposées par les différents organismes, vous appliquerez les règles suivantes :

- lorsqu'un organisme dispose de plusieurs sièges, vous l'inviterez à faire des propositions respectant la parité ou s'en approchant si le nombre de postes est impair ;
- quand la composition d'un collège traduira, à l'issue des propositions de désignation, un déséquilibre, il vous reviendra de prendre l'attache des organismes concernés pour les encourager à désigner une représentante.

II.3) Favoriser la représentation des acteurs de l'économie sociale et solidaire

Vous pourrez d'abord, inviter les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire à désigner un représentant au titre du troisième collège.

Vous pourrez également vous appuyer sur les dispositions du décret du 27 janvier 2011 qui précisent que le premier collège peut comporter des représentants nommés « par les responsables des entreprises coopératives exerçant une activité de production dans la région ».

Vous pourrez enfin, inviter les chambres consulaires à prendre en considération, parmi les représentants qu'elles désignent, la diversité économique et des modes d'entreprendre qu'illustrent notamment la place qu'occupent, dans votre région, les acteurs appartenant à l'économie sociale et solidaire.

III - La représentation des organisations syndicales les plus représentatives au sein du deuxième collège du CESER

III. 1) Principes généraux.

Aux termes de l'article R. 4134-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), « *Les membres du conseil économique, social et environnemental régional sont répartis en quatre collèges composés comme suit : (...) le deuxième collège comprend des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives (...)* ».

La notion « *d'organisations syndicales les plus représentatives* », telle que mentionnée à l'article R. 4134 du CGCT susmentionné, a été précisée par le juge administratif.

Ainsi, par deux décisions du Conseil d'Etat du 30 décembre 2009 (n°310284 et 322484), qui ont inspiré par la suite les juridictions de premier ressort, le juge administratif a considéré d'une part que la représentativité des organisations syndicales au CESER devait être appréciée au regard des critères que sont notamment l'ancienneté, les effectifs et l'audience ; d'autre part qu'une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la fonction publique a vocation à être représentée à ce conseil alors même qu'elle ne serait pas représentative dans les autres champs relevant du droit du travail ; qu'enfin, la répartition des sièges devait se fonder à partir de résultats d'élections les plus récentes.

Dans ces conditions, avant d'arrêter la composition du deuxième collège des CESER, vous devrez :

- en premier lieu, vous assurer que les organisations syndicales considérées répondent aux principes généraux de représentativité définis à l'article L.2121-1 du code du travail ;

- en second lieu, apprécier l'audience de l'organisation, en fonction des résultats des élections du secteur privé et de ceux des trois fonctions publiques au niveau régional (cf infra III.2);

Cette analyse doit être réalisée en tenant compte du résultat des élections professionnelles les plus récentes.

Concernant les trois fonctions publiques, les chiffres ont été agrégés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à partir des élections les plus récentes. Il s'agit des élections de 2010 et 2011 pour les fonctions publiques d'Etat et hospitalière ainsi que celle de 2008 pour la fonction publique territoriale.

Pour le secteur privé, les chiffres sont fournis par la Direction générale du travail (DGT). Conformément à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'audience des syndicats est désormais calculée à partir de résultats à des élections provenant de trois sources : les élections professionnelles organisées dans les entreprises de plus de 11 salariés entre 2009 et 2011, les élections dans les très petites entreprises (TPE) de décembre 2012 et les élections dans les chambres d'agriculture de janvier 2013.

La mesure régionale de l'audience des syndicats, actualisée au regard de ces deux sources (public et privée) vous est fournie en annexe.

III. 2) Méthodologie de la répartition des sièges

A partir des chiffres qui vous sont communiqués tous secteurs confondus, vous répartirez les sièges à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour tenir compte de la jurisprudence citée plus haut, s'il apparaissait que cette répartition conduisait à écarter la représentation d'une organisation alors même que celle-ci représente un pourcentage significatif uniquement dans l'un des secteurs (privé et les trois fonctions publiques), vous veillerez à lui attribuer un siège.

Cette procédure – gage de transparence et d'homogénéité au plan national - doit impérativement être mise en œuvre de façon stricte dans chaque région.

IV – Organisation des travaux des CESER : inciter à associer des personnes en situation de pauvreté et de précarité aux travaux des futures assemblées

Au-delà de la composition formelle des assemblées et de la désignation des membres, il apparait important de chercher, en lien étroit avec les nouveaux Présidents des CESER qui seront élus, les moyens d'associer des personnes en situation de pauvreté et de précarité aux travaux des CESER.

Cette réflexion pourra utilement s'inspirer de l'expérience développée dans le cadre du conseil national de la lutte contre l'exclusion (CNLE) ainsi que sur les initiatives locales de participation, en particulier, les comités consultatifs régionaux des personnes accueillies, les comités de liaison de Pôle emploi ou encore les comités de bénéficiaires du RSA qui se sont mis en place dans certains conseils généraux

Cet objectif figure parmi les conclusions du comité interministériel de la lutte contre l'exclusion et participe des principes d'action posés par le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. Dans ce sens, un appel à projets sera adressé aux Présidents des CESER.

Nos services restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Manuel VALLS Marylise LEBRANCHU Michel SAPIN

Conseil Économique, Social & Environnemental Régional

9, rue Saint Pierre Lentin
CS 94117
45041 Orléans Cedex 1
Tél. : 02 38 70 30 39
Télécopie : 02 38 70 31 20
email : ceser@regioncentre.fr

Il est possible de se procurer les avis et rapports du CESER
par courrier ou sur le site internet
ceser.regioncentre.fr